

PROJETO DE LEI Nº , DE 2025

(Da Sra. Deputada Federal LAURA CARNEIRO)

Dispõe sobre medidas para a inclusão e valorização da mulher com idade igual ou superior a 50 anos no mercado de trabalho; altera a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, a Lei nº 13.667, de 17 de Maio de 2018, e a Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei institui medidas para promover a inclusão, o desenvolvimento profissional e a permanência das mulheres com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos no mercado de trabalho.

Art. 2º São objetivos específicos desta Lei:

I – Prevenir e eliminar todas as formas de discriminação contra mulheres com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos ou mais no emprego, abrangendo recrutamento, seleção, contratação, remuneração, treinamento, promoção, condições de trabalho, avaliação de desempenho, demissão e acesso a benefícios;

II - Desenvolver e ampliar programas de qualificação, requalificação e atualização profissional específicos para mulheres com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos, visando a sua atualização e reinserção profissional;

III - Priorizar ações de orientação profissional e de intermediação de mão de obra para mulheres com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos, com atendimento especializado e sensível às suas necessidades;

IV – Reconhecer boas práticas das empresas na promoção da empregabilidade das mulheres com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos; e



* CD257620683200*

V – Apoiar o empreendedorismo das mulheres com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos, por meio do microcrédito.

Art. 3º Os serviços nacionais de aprendizagem deverão implementar programas e cursos específicos para capacitação profissional e tecnológica das mulheres abrangidas por esta Lei.

Art. 4º A Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art.

1º

.....

III – para qualificação de mulheres, em especial com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos, em áreas estratégicas para a ascensão profissional:

.....

b) estímulo à ocupação das vagas em cursos de qualificação dos serviços nacionais de aprendizagem por mulheres, em especial com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos, e priorização de mulheres hipossuficientes vítimas de violência doméstica e familiar;

.....

V - reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, em especial daquelas com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos, por meio da instituição do Selo Emprega + Mulher;

.....

VII - estímulo ao microcrédito para mulheres, em especial para aquelas com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos.” (NR)

“Art. 15. Mediante requisição formal da empregada interessada, para estimular a qualificação de mulheres, em especial daquelas com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos, e o desenvolvimento de habilidades e de competências em áreas estratégicas ou com menor participação feminina, o empregador poderá suspender o contrato de trabalho para participação em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.



* C D 2 5 7 6 2 0 6 8 3 2 0 0 *

.....” (NR)

“Art. 16

.....

§ 2º Para fins do disposto no caput deste artigo, serão priorizadas as mulheres hipossuficientes vítimas de violência doméstica e familiar com registro de ocorrência policial e mulheres com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos.” (NR)

Art. 24

.....

II

a) ao estímulo à contratação, à ocupação de postos de liderança e à ascensão profissional de mulheres, em especial daquelas com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos, sobretudo em áreas com baixa participação feminina, tais como ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação;” (NR)

Art. 29

I – mulheres, preferencialmente com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos, que exerçam alguma atividade produtiva ou de prestação de serviços, urbana ou rural, de forma individual ou coletiva, na condição de pessoas naturais;

II - mulheres, preferencialmente com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos, na condição de pessoas naturais e de microempreendedoras individuais no âmbito do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO).

.....” (NR)

“Art. 31.....

.....

IV – com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos.” (NR)

Art. 5º A Lei nº 13.667, de 17 de Maio de 2018, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art.

9º

.....

.....



* C D 2 5 7 6 2 0 6 8 3 2 0 0 *

X – fomentar iniciativas para a inclusão de mulheres com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos no mercado de trabalho, incluindo a realização de feiras de emprego e a sensibilização de empregadores para a contratação desse público.

.....
. § 2º Na hipótese de não preenchimento das vagas reservadas nos termos previstos no § 1º deste artigo por ausência de mulheres em situação de violência doméstica e familiar, as vagas remanescentes poderão ser preenchidas por mulheres, preferencialmente com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos e, se não houver, pelo público em geral.” (NR)

Art. 6º A Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art.

2º

.....
.
VI – mulheres com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos.

.....” (NR)

Art. 7º O Poder Executivo regulamentará a presente Lei no prazo de 90 (noventa) dias, contados da data de sua publicação.

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação oficial.

JUSTIFICAÇÃO

O presente Projeto de Lei tem como objetivo diminuir as dificuldades enfrentadas pelas mulheres brasileiras com 50 anos de idade ou mais no mercado de trabalho. Apesar do aumento da participação feminina nessa faixa etária no mercado nos últimos anos, ainda persistem graves obstáculos como etarismo, desigualdade salarial em relação aos homens e falta de oportunidades adequadas à experiência acumulada por essas profissionais.



* C D 2 5 7 6 2 0 6 8 3 2 0 0 *

Dados recentes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) mostram que a taxa de empregabilidade das mulheres é cerca de 20% menor do que a dos homens na mesma faixa etária.¹ Além disso, estudos apontam que aproximadamente 70% das empresas brasileiras contratam pouquíssimos ou nenhum profissional nessa idade.²

O Brasil, assim como diversos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), enfrenta um cenário de rápido envelhecimento populacional, o que exerce pressão sobre a sustentabilidade dos gastos sociais públicos e demanda a promoção de melhores oportunidades de emprego em idades mais avançadas.³

Desse modo, a Recomendação do Conselho da OCDE sobre Políticas de Envelhecimento e Emprego de 2015 enfatiza a necessidade de fortalecer incentivos para carreiras mais longas, encorajar empregadores a reter e contratar trabalhadores mais velhos e promover a empregabilidade ao longo da vida laboral.⁴

As mulheres com 50 anos ou mais frequentemente enfrentam barreiras específicas no mercado de trabalho, combinando o preconceito de idade com potenciais desafios de gênero, como interrupções na carreira para cuidados familiares e estereótipos relacionados à produtividade e capacidade de adaptação.⁵ É crucial, portanto, reconhecer o potencial e o valor que essas mulheres podem agregar às empresas, à economia e à sociedade.

A Recomendação da OCDE aponta para a importância de combater a discriminação etária no emprego, incluindo nas etapas de recrutamento, promoção, treinamento e retenção. Portanto, é fundamental investir na requalificação e no desenvolvimento de habilidades das

¹ Disponível em < <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202403/mulheres-pretas-ou-pardas-gastam-mais-tempo-em-tarefas-domesticas-participam-menos-do-mercado-de-trabalho-e-sao-mais-afetadas-pela-pobreza>> Acesso em 12 de Mar. de 2025

² Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/articles/c4nvvx8wqlo#:~:text=Uma%20pesquisa%20realizada%20no%20meio,representa%205%25%20das%20novas%20contrata%C3%A7%C3%B5es>. Acesso em 12 de Mar. de 2025

³ *Recommendation of the Council on OECD Legal Instruments Ageing and Employment Policies*, disponível em <https://legalinstruments.oecd.org/public/doc/333/333.en.pdf> Acesso em 13 de Mar. de 2025

⁴ Ibid.

⁵ *Recommendation of the Council on OECD Legal Instruments Ageing and Employment Policies*, disponível em <https://legalinstruments.oecd.org/public/doc/333/333.en.pdf> Acesso em 13 de Mar. de 2025



* CD257620683200*

trabalhadoras ao longo de suas vidas profissionais, com foco em grupos mais vulneráveis ao desemprego de longa duração.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) também oferece diretrizes importantes. A Convenção nº 168 sobre a Promoção do Emprego e a Proteção contra o Desemprego de 1988, ratificada pelo Brasil, proíbe explicitamente a discriminação por idade. A OIT também enfatiza a importância da promoção do diálogo social e da negociação coletiva em questões relacionadas a trabalhadores mais velhos e a necessidade de atenção especial à situação das mulheres trabalhadoras mais velhas e àquelas com múltiplas desvantagens.

Além de tudo isso, a experiência das mulheres acima dos 50 anos representa um ativo valioso para as organizações. Pesquisas indicam que equipes diversas em têm maior capacidade inovadora e tomam decisões estratégicas mais eficazes.⁶ Desse modo, essas profissionais trazem maturidade emocional, liderança consolidada, capacidade analítica apurada e habilidades interpessoais essenciais para o ambiente corporativo contemporâneo.

Portanto, a presente proposta legislativa visa estabelecer um marco legal e um conjunto de medidas para promover a efetiva inserção e valorização das mulheres com 50 anos ou mais no mercado de trabalho brasileiro, reconhecendo sua experiência, potencial e o imperativo de uma sociedade mais justa e economicamente ativa diante do envelhecimento populacional.

Sala das Sessões, em 08 de abril de 2025.

Deputada Federal LAURA CARNEIRO

⁶ Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/mpme/2021/10/empresas-que-tem-equipas-diversas-inovam-e-faturam-mais.shtml> Acesso em 12 de Mar. de 2025



* C D 2 5 7 6 2 0 6 8 3 2 0 0 *

2025-2078

Apresentação: 08/04/2025 18:25:56.903 - Mesa

PL n.1566/2025



* C D 2 2 5 7 6 2 0 6 8 3 2 0 0 *



Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD257620683200>
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Laura Carneiro